

ZIELE VON FÜHRUNG

MEIN CHEF IST EIN ...

Wie auch immer Sie diesen Satz vervollständigen: Die Antwort gibt Ihnen eine Indikation darüber, wie gebunden Sie an das jeweilige Unternehmen sind. Leadership ist eine Schlüsselkomponente für den Erfolg eines jeden Unternehmens. Eine gute Führungskraft kann das Engagement und die Loyalität der Mitarbeitenden erhöhen, was sich direkt auf die Leistung und Produktivität des Unternehmens auswirkt. Das allein aber springt zu kurz.

Bedürfnisse erkennen

Eine Führungskraft, die die Bedürfnisse und Wünsche ihrer Mitarbeitenden versteht und darauf eingeht, kann eine positive und motivierende Arbeitsumgebung schaffen. Mitarbeitende, die das Gefühl haben, dass sie von ihrer Führungskraft geschätzt und unterstützt werden, sind eher dazu bereit, sich für ihr Unternehmen und ihre Arbeit zu engagieren. Dies führt zu einer höheren Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen.

Adäquate Beschäftigung

Eine gute Führungskraft kann auch die individuellen Stärken und Schwächen jedes Mitarbeitenden erkennen und ihm entsprechende Aufgaben und Verantwortlichkeiten geben. Mitarbeitende, die in der Lage

sind, ihre Fähigkeiten und ihr Potenzial auszuschöpfen, sind in der Regel zufriedener mit ihrer Arbeit und fühlen sich wertgeschätzt. Dies erhöht die Motivation der Mitarbeitenden und fördert die Bindung an das Unternehmen.

Offene Kommunikation

Darüber hinaus kann eine gute Führungskraft ein offenes Kommunikationsklima schaffen. Mitarbeitende, die das Gefühl haben, dass ihre Meinungen und Anliegen gehört werden, sind eher dazu bereit, sich aktiv am Unternehmen zu beteiligen und eine langfristige Bindung aufzubauen. Die Schaffung einer offenen und vertrauensvollen Beziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden fördert auch das Vertrauen und das Gefühl der Zugehörigkeit.

Positive Unternehmenskultur

Ein weiterer wichtiger Aspekt von Leadership für die Bindung von Mitarbeitenden ist die Schaffung einer positiven Unternehmenskultur. Eine Führungskraft, die die Werte und Mission des Unternehmens vermittelt und verkörpert, kann eine Kultur beispielsweise der Zusammenarbeit, der Innovation und des Engagements fördern. Mitarbeitende, die sich mit den Werten und Zielen des Unternehmens identifizieren und Teil dieser Kultur sind, fühlen sich eher verbunden und engagiert.

Die Rahmenbedingungen

Es ist wichtig zu betonen, dass die Bindung von Mitarbeitenden nicht nur von einer Führungskraft abhängt. Unternehmen sollten auch sicherstellen, dass sie angemessene Schulungs- und Entwicklungsprogramme anbieten, die Mitarbeiterleistungen anerkennen und belohnen und faire Vergütung und Vorteile bieten. Eine gute Führungskraft kann jedoch eine entscheidende Rolle dabei spielen, die Bindung von Mitarbeitenden zu fördern.

3 Ziele von Führung

Abschließend bleibt festzuhalten, dass Leadership ein sehr wichtiger Faktor für die Bindung von Mitarbeitenden ist. Führung verfolgt drei Ziele, wie sie unten stehend aufgeführt werden. Für Zugehörigkeit und Loyalität zu sorgen, steht ganz oben auf der Agenda.

Eigenverantwortung der Mitarbeitenden

Gleichzeitig ist zu betonen, dass eine positive Einstellung zum Unternehmen auch in der Verantwortung der Mitarbeitenden liegt. Sie haben eine wichtige Rolle bei der Gestaltung ihrer eigenen Erfahrung im Unternehmen und somit auch bei der Entscheidung, ob sie sich zugehörig fühlen oder nicht. Es liegt in ihrer Verantwortung, die Gelegenheiten, die ihnen im Unternehmen geboten werden, zu nutzen, um ihre Arbeit zu verbessern, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und sich in das Team

einzubringen und mit ihrer Führungskraft den Dialog suchen.

Abschließend ist es wichtig zu betonen, dass Mitarbeitende in der Regel auch ein beträchtliches Maß an Verantwortung für ihre eigene Zufriedenheit und Motivation haben. Es ist nicht allein die Aufgabe des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass Mitarbeitende motiviert und engagiert sind. Es ist auch deren Aufgabe, ihre eigene Motivation und Zufriedenheit zu fördern, indem sie sich Herausforderungen suchen, Feedback einholen, ihre Fähigkeiten verbessern und positive Beziehungen zu Kollegen und Vorgesetzten aufbauen.

Letztendlich ist die Mitarbeiterbindung eine gemeinsame Verantwortung von Führungskräften und Mitarbeitenden, die besonders gut im wechselseitigen Dialog gelingt. —



Über den Autor

Frank Weber ist Gründer von weber.advisory und Lehrbeauftragter an der Hochschule Fresenius. Er beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit Entwicklungs- und Veränderungsvorhaben von Unternehmen und Topmanagern. Dabei widmet er sich der Effizienzsteigerung von Führungs-, Kommunikations- und Veränderungsprozessen.

Ziele von Führung

1. Hohes Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden zur Organisation und hohe Identifikation mit deren Werten und dem Geschäftsmodell.
2. Hohe Bereitschaft, sich kontinuierlich im und für die Organisation zu engagieren.
3. Freiräume schaffen und Mitarbeitende befähigen, damit diese über den Tellerrand blicken und bereit sind, die Zukunft der Organisation zu gestalten.

Quelle: Frank Weber, *Innovation aus Leidenschaft – So gestalten Unternehmen kraftvoll eine passende Innovationskultur*